

JILPT・資料シリーズ No. 87

『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題』の概要¹

I. 有期実習型訓練の導入にあたっての課題²

1. 目的

有期実習型訓練を利用した企業がこの訓練を導入するにあたって課題として認知した点を整理する。

2. データ

(1) 「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」

①労働政策研究・研修機構（JILPT）が有期実習型訓練を活用したことのある企業を対象に2010年9～10月に実施したアンケート調査

②配布実数は460、有効回収数は292、有効回収率は63.5%

(2) 企業ヒアリング調査

①JILPTが2010年5月～11月に実施

②札幌、富山、敦賀、前橋、横浜、大阪、松山にある17社

3. 有期実習型訓練導入に必要な手続き

(1) 企業は訓練カリキュラムと評価シートを作成し、審査を受け、認定をうける。

(2) 認定されたら、企業は訓練生の募集を行い、選考し、適切な人を採用する。

(3) 訓練生に訓練をし、評価をし、正社員としての選考を行う。助成金の申請を行う。

4. 有期実習型訓練の導入に対する企業の感想や意見

4. 1 はじめての訓練カリキュラムの作成について

(1) 訓練カリキュラムの作成にかかった期間

初めての訓練カリキュラムの作成にかかった期間が、1週間未満であった企業が12.9%、約1週間とする企業が17.5%と、1週間程度以下の企業が3割程度であった。つまり、7割近くが約2週間以上かかっており、訓練カリキュラムを作成に長い時間を要した企業は多かった（図表1）。

¹ 第1章については「第5回ジョブ・カード制度推進協議会（平成22年11月17日開催）」で報告したので、ここでは省略している。

² 原（2011）の要約である。

図表 1 訓練カリキュラムの作成にかかった期間

期間	構成比
1 週間未満	12.9
約 1 週間	17.5
約 2 週間	22.2
約 1 ヶ月	27.5
約 2 ヶ月	9.9
約 3 ヶ月	6.4
3 ヶ月以上	3.5
N	171

データ：労働政策研究・研修機構「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」。

（２）訓練カリキュラム作成にあたって困難に感じたこと

初めての訓練カリキュラムの作成にあたっての手間や苦労した点についてなんらかの記載をしていた企業は 246 社あり、うち、特に困ったことはないと答えた企業は 34 社（14%）にすぎず、困難を感じた企業が 212 社（86%）と多数であったことがわかる。

企業が困難に感じたと回答していた内容を類型化すると、①訓練カリキュラムの作成、②Off-JT 実施計画の作成、③訓練教科間の時間配分、④訓練スケジュールの設定、⑤現場との調整に分けられた。

①訓練カリキュラムの作成

訓練カリキュラムの作成、つまり訓練内容の決定が難しかったという主旨の記述をしていた企業は 90 社に及んだ。具体的に記述されていた回答をみていくと、「訓練後に身につけてほしいスキル水準はイメージできていても具体的にどういう訓練をおこなったらよいのかが分からなかった」という意見が多かったが、他方で「申請書類に教えた内容を具体的に表現することが難しかった」とする申請書類に落とし込むことの難しさを訴える意見もあった。

職業訓練の専門家であれば、こうした訓練カリキュラム作成にあたっての課題に対する指導・助言が十分に行えるであろう。初めて体系的に訓練を導入しようとする企業に対して、このような人たちからの支援は有効に機能すると思われる。

②Off-JT 実施計画の作成

有期実習型訓練の場合、基本的には、訓練時間のうち 2 割以上を Off-JT（座学・学科）とすることが定められている。こうした要件のもと、訓練カリキュラムの作成のなかでも、特に Off-JT の実施計画の作成に困難を訴えた企業が多かった（41 社）。具体的には、「Off-JT の内容をどうしたらよいかわからない」、「実技（OJT）と学科（Off-JT）の違いがよくわからな

い」、「外部の訓練実施機関の選定や講師の選定、彼らとの日程調整が難しい」といったことが挙げられていた。こうしたことから、これまでに Off-JT を実施したことがなく Off-JT に不慣れな企業への支援は効果的だと思われる。

③訓練科目間の時間配分

訓練科目間の時間配分に苦勞したとする企業が 44 社にのぼり、各科目をどのくらい訓練したらよいのかを判断することに苦勞した様子がうかがえる。

④スケジュール設定

さらには、どのような順番で各訓練教科を実施したらよいのか、つまり効率的に訓練を実施するためのスケジュール設定に苦勞したという意見も相当数見受けられた（24 社）。

⑤現場との調整や現場の負担

有期実習型訓練の導入を決めるのは社長や人事部であるかもしれないが、実際に訓練を行うのは現場である。よって、訓練カリキュラムの作成にあたって現場との調整が必要となる。

特に、有期実習型訓練の場合、訓練が開始したあとは、計画していた訓練スケジュールを変更することは制度上非常に難しくなっているが、OJT での訓練すなわち職場実習となると、現場での仕事の都合もあり、業種によっては訓練カリキュラムを作成することすら難しい。たとえば、工場内の定型的な製造ラインが動いていれば、そのための訓練は計画しやすいだろう。しかし、IT 系企業のように受注する仕事が多岐にわたるような企業や、営業職などの顧客の都合によって作業スケジュールが左右されることが多い職種では、実習を計画することさえ難しいことは容易に想像できる。

よって、訓練カリキュラムの作成にあたっては、現場との十分な調整が必要となるが、効果的に訓練を遂行するためには、一定のまとまった期間をかけて、計画的に教えることが必要であることを現場にきちんと説明し、十分に理解してもらうことが必要となる。こうした現場との調整コストに負担感を挙げる企業も一定数あり、17 社に及んだ。

その一方で、訓練カリキュラムやスケジュールが確立された教育訓練の導入によって、現場にもプラスの効果があったことを指摘する企業もある。

<ヒアリング調査から>

★ OJT を行う現場からは、OJT の内容が整理され、OJT 担当者は教えるべきことが明確になり、これまでと違うきちんとした訓練プログラムとして、認識されている。また教えるべき内容が明確になったという点で、現場での負担はむしろ減った（以前は新人に何を教えればいいのかわから

ない、という現場からの意見もあった)。

また先述の Off-JT と OJT を交互に行うスケジュールは、現場にとっても、Off-JT 後に現場に戻ってきた新人に何を教えたらいかが、ということにつなげやすい。(E 社、建築総合設備工事設計・施工業)

(3) 訓練カリキュラムの作成にあたって役立ったこと

初めて3ヵ月以上という相当長い期間にわたり、かつ体系的な訓練カリキュラムを導入する際に、企業が困難を感じたことが確認された。それでは、訓練カリキュラムの作成にあたって、今用意されている支援策のなかで、なにが役立ったのであろうか。

まず、支援を受けたか否かを確認すると、292 社中 260 社 (89%) が、地域ジョブ・カード(サポート)センターから訪問・電話・メール等さまざまな経路を通じて作成全般にかかわる支援を受けたと回答している³。ジョブ・カード(サポート)センターの支援なしでの訓練カリキュラムの作成や申請が難しかったことがうかがえ、こうした支援機関の重要性がうかがえる。

また、こうした支援のなかには、「参考になる同業者のカリキュラムを見せてもらった」、「モデルカリキュラムを提供してもらった」、「ひな形(テンプレート)の提供を受けた」といった訓練カリキュラム作成の際に参考となる資料の提供について言及する企業が多かった(43 社)。また、Off-JT(講習)用の教材を提供してもらったとする企業も5社あった。初めての教育訓練制度導入にあたっては、ゼロから訓練カリキュラムを作成することは難しく、モデルカリキュラムや参考となる資料の提供が役に立っている⁴。

また、制度の主旨の説明が役に立った、よかったとする意見も見受けられ、制度の全体像を知らせ、どのような目的で導入された制度なのかといった政策理念を企業にきちんと伝えることも重要だと思われる。

4. 2 訓練の実施について

訓練の実施に関して、意見を記載していた企業は73社(36.7%)あった⁵。そのうち、訓練の実施にあたって改善を求める意見で最も多かったのは、OJT・Off-JT 比率の変更を求める意見であった(12 社)。

³ 他方で、特段の支援を受けなかったが2社、公的な支援の必要性を感じないとする企業も1社あり、社労士にすべての申請作業をお願いしたという企業もあった。

⁴ モデルカリキュラムは評価シートとともに、

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html で公開されているが、必ずしもすべての職種を網羅していないことからくる意見であろう。インターネット上の情報にアクセスすることが難しい企業があれば、個別の対応は望ましいといえる。

⁵ 本調査では、訓練内容と評価の仕方の仕組みについての意見を一つの欄に記入してもらったため、ここでの企業数は、訓練と評価の両方について特になくとした企業となる。

（１）OJT・Off-JT 比率について

有期実習型訓練は3～6か月の期間で、OJTとOff-JTを組み合わせて実施し、基本的にOff-JTの割合を全訓練の2割以上とすることが定められていることが特徴である。つまり、企業が求める能力の高度化・即戦力志向に対応するために企業の現場における実習を大幅に取り入れるとともに、体系だった知識を付与し経済成長を支える人材を育成するために座学が組み合わされているのである。

しかしながら、企業からは、このOff-JT比率を減らす方向での変更を求める意見や、この比率そのものの撤廃を求める意見がみられた。

ただし、これとは別に、直接、OJT・Off-JT比率についての感想を聞く設問を用意したところ、回答があった268社のうち138社（51.5%）がOJTとOff-JTの配分は合っていたと回答している。

以上から、OJT・Off-JT比率に対する規定については、企業間、とくに業種や職種によって意見はまちまちであると思われる。しかしながら、OJTだけでもしくはOff-JTだけとするのではなく、OJTとOff-JTを組み合わせて訓練全体を実施することに対する評価は概して高いと思われる。Off-JTには、体系だった知識を付与する以外にも、その企業の従業員としての心構えをさせたり、社会人としての基本的な知識やマナーを教えるといった役割がある。数としてはさほど多くはないものの、Off-JT比率の撤廃や減少を求める意見がみられたことから、このようなOff-JTの役割や必要性を企業側に周知していくことや、有効なOff-JTの実施につながるような企業へのコンサルテーションが必要なのかもしれない。

（２）その他の意見

その他の訓練の実施に関連する意見をみていこう。

第1に、Off-JT実施についての困難を特記する企業があり、その地域・その業種で、利用することが可能な外部訓練機関の詳細データの整備・提供の要望があった。

第2に、訓練計画の変更が、訓練開始後は難しいことに不便を感じているという意見もみられた（13社）。訓練計画の策定日から実際の訓練日までかなりの日数があいてしまうことから、教育担当者の事情や天候など、現場によってはやむを得ない事情が発生してしまうこともある。また、訓練生の訓練の進捗やスキルの習得の状況によっては、内容を変更したいといったことも出てくるだろう。現場の状況に応じて、訓練計画に一定範囲での変更を求める声がみられた。

第3に、訓練の実施報告である訓練日誌の作成について、簡易化を求める声がみられた。訓練日誌を毎日作成しなければならないことや、訓練風景の写真も添付しなければならないことに対して⁶負担を訴える声もみられた（4社）。

⁶ すべての雇用・能力開発機構都道府県センターで提出を求めているものではなく、一部必要と判断したセンターのみである。

第4に、他企業の訓練の実施事例の公開を求める声が複数見受けられた。訓練カリキュラムの作成においてもモデルカリキュラムが役に立ったという意見が数多くみられたが、訓練の実施にあたって、参考となるような情報の提供が求められている。

第5に、教育訓練担当者の育成の場を求める意見もあったことを紹介しておこう。

<ヒアリング調査から>

★ H社に限らず、中小企業は人材育成に対する満足な資金や労力がなく、社員教育を行うノウハウもないのが現状である。特に世代交代や経営環境が変わっていく中で、今までの蓄積や資産をどのように受け継いでいけばよいかかわからない。先述のとおり、人材育成や技能の伝承のために指導者の育成が重要と考えており、人材育成する指導者の教育もあるとよい。

(同席者より、県が行っている指導者養成訓練があるとの説明。それを受けて)そのような訓練があるという情報が入ってこない。訓練制度を紹介・提供している組織同士で連携して、もっとそれら訓練について、もっとPRがなされるとよいと思う。(H社、印刷業)

4. 3 評価について

(1) 評価シートの作成について

まずは、評価シートの作成についてみていこう。アンケート調査では、「訓練受講後の受講生の“仕上がり像”をイメージした適切な評価シートが作成できたか」という問を用意している。この問に対する回答を集計したところ、84.3%と多くの企業が適切な評価シートを作成できたと回答していた(図表2)。

図表2 適切な評価シートの作成の可否

	N	構成比
作成できた	246	84.3
作成できなかった	18	6.2
無回答	28	9.6
合計	292	

データ：「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」。

(2) 評価者訓練について

次に、評価者についてみると、その9割以上が訓練の実施担当者であった⁷。

それでは、評価者は評価のための訓練を受けた人たちなのだろうか。アンケート調査で

⁷ 「訓練生の評価(評価シートの記入)は誰が行っていますか(複数回答)」という問に対して、すでに終了した訓練がある企業に限定して集計した結果、訓練の実施担当者とした企業が90.5%、これ以外の人とした企業が16%あった。また、訓練の実施担当者以外とした企業のほとんどが、社長(代表者)または部門の長が評価者であった。

は、「評価する人は、評価基準を一定に保つための講習などを受けていますか」という問も用意されていた。この集計結果が図表 3 で、受けている人は 39 社（33.6%）で、受けていない企業の方が多いことがわかる（71 社、61.2%）。

図表 3 評価者訓練の受講の有無

	N	割合
受けている	92	31.5
<u>受けていない</u>	<u>179</u>	<u>61.3</u>
無回答	21	7.2
合計	292	

データ：「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」。

（３）評価実施の際に感じた難しさと、企業の工夫

それでは、実際に評価を行う際に、企業は何に難しさを感じたのであろうか。評価の実施についての設問に対して回答をしている企業うち、評価を行う際に特に難しいことはなかったという企業は 62 社、その一方でなんらかの困難を感じたとする企業は 29 社と、困難を感じなかった企業のほうが多かった。

評価を行う際に困難を感じたという企業の意見を類型化すると、①客観的・公正な評価を行うことの難しさや評価に対してそもそも不慣れであること、②訓練生の将来的な成長を織り込んだ・期待した評価が難しいといったことに分けられる。

①客観的・公正な評価の実施

評価の客観性・公正性を担保することの難しさを挙げる企業が多くみられた（14 社）。また、これとは別に 1 社、評価をするということにそもそも不慣れであることから、評価に難しさを感じたという企業もあった。

<アンケート調査から>

- 評価の段階をつけるのがむずかしい。見方によって違ってくるのです。
- 客観的に判断するのが難しかった。
- 訓練生が 5 名いたので、相対的な評価になってしまっている部分があるかと思う。評価について複数の講師で話しあった。
- 訓練の実施担当者の主観にまかせて評価をしてもらいました。訓練生を評価することはなかなかむずかしいと感じました。
- （複数の評価者がいる場合）評価目線を合わせるのが難しい。
- 評価の基準が、あいまいであり、相対的に評価が適切かどうか疑問である。

- 評価基準を一定に保つための講習を受けていないため、個人の印象に左右されてしまうことがある。

②訓練生の将来的な成長を織り込んだ・期待した評価

これ以外には、訓練生の成長可能性や将来性を含めて評価をしたいと希望する意見がみられた。有期実習型訓練の結果の評価は、正社員として新たに採用するかを決めるための評価でもあるため、現在の能力水準だけでなく、一定の訓練コストを支払ってしまった企業にとって、将来の成長や期待も織り込んだ評価としたいというのが自然な感覚であろう。

<アンケート調査から>

- これからの成長性等どう評価するかが難しい
- 本人のやる気を出させるために、どの程度きびしく、評価するかの”さじかげん”が難しく感じました。

最後に、評価の際に企業が行った工夫をみると、主観的にならず、また偏りが出ないように、現場の他の従業員の意見も参考にするなど複数名で評価するといった回答が目立った(22社)。

4. 4 助成金について

中小企業のなかには、資金制約があるため、訓練を行わなかったり、訓練が必要な従業員の採用を避けるということもある。助成金の支給についての意見から、資金繰りの苦しい中小企業では特に有期実習型訓練導入に、助成金が大きな役割を果たしたことがわかる。

助成金の支給時期や方法についての意見もいくつかみられたが、もちろん公的資金の適正な支給の実現とのバランスを考慮にいたした上で話ではあるが、同じ額を支給するのであれば、企業にとってより有効に使いやすい運用にすることも必要であろう。

<アンケート調査から>

- 助成金申請後の助成金支給が遅すぎる。せめて認定後 1 カ月以内でお願いしたい。金銭的に余裕のない企業にはたいへん厳しい。
- 申請期間が年 2 回ではなく、4 回くらいだと助成金給付が早くなり、研修コスト削減に大きな効果がうまれると思う。研修に人や時間をかけやすい
- 助成金などは訓練終了後に入金されるのではなく、1 カ月毎に入金されるような仕組みにしてほしい。
- 支給申請から、入金までの処理をスムーズにすべきだと思います。全て紙ベースのものから、一部でもデータ提出を可能にするなど、可能な範囲でお願いします。

Ⅱ. フランスの交互訓練 — 「見習訓練契約」・「職業化契約」の事例⁸

1. 目的

1970年代から若年雇用問題に直面してきたフランスでは、さまざまな施策の導入を通じてその改善策が模索されてきた。この問題のための施策として、企業と外部教育訓練機関の両方で職業訓練を行う「交互訓練制度」がある。この交互訓練制度は、(見習生／訓練生が企業と雇用契約を締結したうえで)、実践的な企業での職場訓練と外部訓練機関での座学を組み合わせた制度で、ジョブ・カード制度(の有期実習型訓練)と基本的な仕組みが似ている。そこで、本資料シリーズでは、海外の類似事例として、フランスの交互訓練の紹介を行った。交互訓練制度には、見習訓練制度(*contrat d'apprentissage*)と職業化契約(*contrat de professionnalisation*)があり、それぞれについて紹介している。

2. 見習訓練制度

見習訓練制度については、見習訓練契約を提供する雇い主については制限がなく、民間・公的部門すべての雇主がこの見習契約(1～3年の有期契約)を導入することができる。

また、見習生(25歳以下)を採用した企業・事業主に対しては助成金(見習生1人あたり1,000ユーロ／年以上で、金額は地域圏により異なる)が支給され、さらには税額控除、事業主負担保険料の免除といった支援措置も設けられている。

見習生の採用に関しては、公的職業安定所や地域ミッションセンター等の機関を通じて見習訓練契約の募集をかけ、候補者を選抜し、採用した見習生と契約を締結するという手続きをとる。契約を締結したら、雇い主は契約期間中は見習生に賃金(法定最低賃金の25～78%)を支給し、見習生を見習訓練センターに登録させ、見習生がセンターの授業に出席(最低年間400時間以上)し、試験を受けるように監督しなければならない。企業内における現場実習を行うことも義務付けられており、「見習指導員」を指導にあたらせる義務も負う。

なお、見習訓練センターは、全企業に課せられる見習税(全企業に対し、前年度総支払賃金の0.68%)および地方局の拠出金によって運営されるため、見習訓練契約を実施している雇い主は訓練コストを支払う必要がない。

見習訓練センターの数はフランス国内に1,200余りある。センターにはいくつかの運営形態があり、主な運営主体は業界団体、商工会議所、手工業者組合などの経営者団体で、見習訓練生のほぼ8割はこうした経営者団体系のセンターで学ぶ。また、見習訓練センターを通して取得が可能な職業資格は1,400、職種は450を超える。

見習訓練契約修了者は、3年後就業率86%(無期雇用就業率65%)であり、同資格水準の若者に比べより短期で初職についているなど訓練効果の分析がされている。

⁸ 中道(2011)の要約である。

3. 職業化契約

職業化契約は、期間が6ヵ月から12ヵ月の間（業種によって労働協約の締結により24ヵ月まで可）で、対象者は、16歳から25歳までの若者、26歳以上の求職者、失業保険受給者である。企業にとってより柔軟性の高い交互訓練を行えることが特徴で、座学については、雇い主は希望する職業訓練機関と訓練協定を結び、訓練生に訓練を受けさせることができる（外部訓練機関における訓練には就業期間の15～25%・150時間以上）。

また、25歳以下または45歳以上の者と雇用契約を締結した事業主は、それらの者にかかる訓練期間中の社会保障の事業主負担分を免除される。訓練コストは、継続職業訓練に対する企業の負担金を徴収する基金（OPCA）が一部負担する。そして、職業化契約で採用された訓練生は従業員のため、賃金（法定最低賃金の55～100%以上）が支給される

職業化契約を通じて低資格者に対する訓練を積極的に実施する業界の一つが派遣業界である。派遣会社による派遣社員に対する職業訓練の大半は、顧客企業の訓練ニーズに対応する形で開始されており、派遣会社は顧客企業の職業訓練を代行することにより、顧客企業との関係強化を図っている。対象者は派遣先で実務に就きながら、専門職業訓練機関または学校で職業資格の取得を目的にした訓練を受ける。同契約は人材難に陥っている業種（建設、宿泊、飲食等）や職種（溶接工、長距離運転手等）において利用されることが多い。派遣会社は常に顧客企業および担当する地域の具体的な人材ニーズを把握し、そのニーズを満たすように訓練を行うため、訓練を受けた派遣社員の受け皿は基本的に訓練開始前に保証されることになる。

なお、派遣業界における職業化契約の活用は進んでおり、訓練を通じて訓練生は資格を取得したうえで、その4割が正規雇用に移行している。

Ⅲ. 政策的インプリケーション ―資料シリーズ全体を通じて

ジョブ・カード制度は、実践的な訓練と統一された職業能力評価基準に基づいた評価システムが企業間に普及し、職業能力の認証結果が就職・採用活動に幅広く活用されることで、求職者と求人企業とのマッチングが促進されることを目的に導入された。ジョブ・カード制度が普及し、政策導入の効果が出るようになるためにどのような取組みが考えられるだろうか。本資料シリーズ内の分析結果から、有期実習型訓練に着目して検討しよう。

第1に、有期実習型訓練を利用したことがある企業のなかには、訓練カリキュラムの作成に困難を感じた企業が多いことが示された。しかしこれは、ジョブ・カード制度の訓練だからというのではなく、教育訓練制度がなかった企業がその導入を試みた時必ず直面する課題と思われることも多かった。つまり、ジョブ・カード制度に固有の問題ではなく、そもそも教育訓練の導入自体に困難を感じている企業が多いと思われる。こうしたことから、教育訓練についての企業コンサルティングを強化することが必要と考えられる。

具体的には、①ジョブ・カードセンターのジョブ・カード制度普及促進員の拡充、②既存の教育訓練の専門家を関係機関に再配置、③教育訓練に関するノウハウを蓄積し、教育訓練についての企業コンサルができる人材の育成・供給を担う組織づくりといったことが考えられる。

第2に、求職者・企業双方に対する制度の周知、制度普及を図ることが求められる。有期実習型訓練を導入している企業の同業他社の間でも、ジョブ・カード制度の認知状況がそれほど高くないことを考えると、企業へのPR活動は重要である。まずは訓練協力企業が増えないと、求職者の雇用型訓練の受講機会も増えないことになる。よって、ジョブ・カード制度の広報・推進活動が今後も要になると考えられる。なかでも、同業他社の成功例を聞いたり、カリキュラムを参考にして導入を進めたという企業が見受けられることから、業界単位で情報・ノウハウを蓄積し、制度普及を推進することが効率的と考えられる。

他方で、せっかくジョブ・カード訓練生の募集がでて、応募者がいないというケースもある。求職者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを強化し、求職者への制度周知、カードの普及を図ることがまずは求められる。そのためにも、ジョブ・カード訓練へのハローワークでの積極的な誘導が不可欠である。募集があっても、応募がなければ、社会から雇用機会が一つ失われることになる。たとえば、一定期間失業している人は自動的に訓練をとまなう雇用へ誘導するといった誘導ルールを策定するなど、職業訓練の誘導を積極的に行う仕組み作りが望まれる。

2010年10月末の事業仕分けの議論をうけて、求職者を含めた幅広い層へのジョブ・カード制度全般の広報啓発を行うために、都道府県労働局を中心とした地域ジョブ・カード運営本部が設置される案が出されたところである⁹。この新たな案はハローワークとの連携を強化した運用枠組みとされているが、実効性を伴ったうえで推進されることが必要であろう。

第3に、モデル評価シート、モデルカリキュラムに対する企業からの評価が高いことから、一層の開発・充実が求められる。しかし同時に、必ずしも自社とあったモデルを見つけることができなかったという声もみられる。今あるモデル評価シートやモデルカリキュラムから企業が探している情報を探しやすい仕組みを工夫する必要もあるだろう。

第4に、評価者講習の拡充があげられる。今でもジョブ・カードセンターで評価者講習が行われているが、業種によって必要な評価項目や評価の視点が異なるであろう。個別の事情に対応した評価ができるよう、業界別に拡充していくことが実効的であろう。

第5に、Off-JTの実施に特に課題を感じている企業が見受けられる。よって、Off-JTを実施できる外部教育訓練施設についての情報整備が有効であろう¹⁰。

⁹ 内閣府「第6回ジョブ・カード制度推進協議会（平成22年12月9日開催）」配布資料。

¹⁰ ただし、外部教育訓練施設のうち、国、都道府県の職業能力開発施設は、行革、事業仕分け等の政策によって、減少の傾向にある。Off-JTの機会を確保するためにも職業訓練施設の大局的、計画的な配置が望まれる。

また、業界団体や地域団体で Off-JT を提供できる仕組みの導入といったことが、企業の Off-JT 実施上の困難を緩和するだろう。フランスでは、業界団体などが主体となって見習訓練センターが設置され、Off-JT の実施が促進されており、この仕組みは日本でも参考になるだろう。

日本に目を向けると、今回ヒアリングした企業のひとつでは、施設長が以前に介護学校の教師をしていたため、企業(介護施設)内での OFF-JT が容易に組み立てられたという例があり、ここではこの教育を地域の同業他社に開放しても良いという意向も示されていた。このような人材が、各業界に存在する可能性は高い。業界団体や地域団体で教えることができる人材についての情報を共有し、共同で Off-JT を実施する仕組みを作ることも十分に可能であろう¹¹。

第 6 に、制度活用企業の使い勝手を考えると、訓練内容・スケジュールの事後的な変更の余地を増やす、訓練実施期間は採用があった時点で申請する等の一定の範囲で、運用上の柔軟性を確保する取組みも必要であろう。

この他に、Off-JT の実施義務付けられていることや、Off-JT の比率が原則 2 割以上 8 割以下とする要件について、廃止を求める声や職種・業種によっては特例的な取扱いを希望する声もみられた。制度普及のためには柔軟な運用が必要であるかもしれないが、職場を離れて行う研修の必要性が事業所に理解されていない可能性もある。このような研修には、仕事を行うためのマインドセットなど、その企業の従業員として必要なマナーや態度を身につけさせる効果がある。また、体系だった知識の付与のためには、座学が不可欠である。このような Off-JT の重要性を、事業所に理解させる取組みも必要と思われる。

最後に、制度が導入されてから間もないため、改善のため運用ルールの変更がなされることが多く、企業が戸惑いを感じていることがうかがえる。一日も早い運用ルールの確定が望まれる。

【引用文献】

中道麻子 (2011) (「フランスの交互訓練 ―「見習訓練契約」・「職業化契約」の事例」, JILPT 資料シリーズ No. 87 『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題』, 第Ⅱ部第 3 章, pp60-92.

原ひろみ (2011) (「ジョブ・カード制度の課題と普及のための対策 ―有期実習型訓練を中心に」, JILPT 資料シリーズ No. 87 『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題』, 第Ⅱ部第 2 章, pp38-59.

¹¹ N 社：施設長が以前介護学校の教師をしていたことで、教える材料は既にあり、指導も任せられることから、導入はスムーズに考えられた（第Ⅲ部、ヒアリングレポートより）。